



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura y compromiso organizacional en docentes de la
institución educativa particular “Nuestra Señora de las
Mercedes” Rímac – 2014

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br: Timoteo Segundino Aguirre Espíritu

ASESOR:

Mgtr. Miluska Vega Guevara

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2015

Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
Presidente

Dra. Yolanda Soria Pérez
Secretaria

Mgtr. Miluska Rosario Vega Guevara
Vocal

Dedicatoria

A familia por su constante apoyo y a mis
colegas de Estudio por motivarme a cumplir
mis objetivos.

El Autor.

Agradecimiento

En primer lugar, debo agradecer a mi familia, por haberme permitido la realización de esta investigación, la cual significa la concreción de una de nuestras metas personales.

Agradezco ala Mg: Miluska Vega Guevara por la asesoría permanente, y a sus acertados consejos.

El Autor.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Timoteo Segundino Aguirre Espíritu, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 40943261, con la tesis titulada “Cultura y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac - 2014

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César vallejo.

Lima, Abril del 2015.

Timoteo Segundino Aguirre Espíritu
DNI N° 40943261

Presentación

Señores miembros del Jurado

Presento a continuación la investigación titulada: Cultura y Compromiso Organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014, cuyo objetivo general es determinar la relación que existe entre La Cultura y Compromiso Organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014, esperando que ustedes, otorguen la aprobación de del estudio realizado con mucho esfuerzo, dedicación e investigación llegando a la meta esperada con los resultados obtenidos en el proceso, siendo determinante para obtener el grado académico de Maestría en administración de la educación.

El estudio se enmarca dentro de la modalidad de investigación básica, tipo descriptiva-correlacional. En este sentido, la investigación está estructurada en seis capítulos:

En el primer capítulo se expone el planteamiento del problema, a su vez la realidad problémica, formulación del problema, Justificaciones y objetivos; en el segundo capítulo tenemos el marco referencial, compuesto por antecedentes, marco teórico, marco conceptual; el tercero corresponde a las hipótesis y variables: en el que se encuentra las hipótesis y las características de las variables, el cuarto capítulo desarrolla el marco metodológico, donde se expone tipo de investigación, población, muestra, técnicas de recolección, validación, confiabilidad y método de análisis de datos , el quinto capítulo refiere a los resultados y el sexto a la discusión seguido de conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos..

El Autor.

Índice

	Pág.
Caratula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
I. Planteamiento del problema	14
1.1. Realidad Problemática	15
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Justificación, relevancia y contribución	16
1.3.1 Teórica	17
1.3.2. Práctica	17
1.3.3. Social pedagógica	18
1.4. Objetivos	18
1.4.1. Objetivo General	18
1.4.2. Objetivos Específicos	19
II. Marco referencial	20
2.1. Antecedentes	21
2.1.1. Antecedentes Nacionales	21
2.1.2. Antecedentes Internacionales	23
2.1.3. Contextualización de la investigación	25
2.2. Marco teórico	26
2.2.1. Bases Teóricas de la cultura organizacional	26

2.2.2. Bases teóricas del compromiso organizacional	30
2.2.3. Marco conceptual	34
III. Hipótesis y variables	36
3.1. Hipótesis	37
3.1.1. Hipótesis General	37
3.1.2. Hipótesis Específicas	37
3.2. Identificación de variables	37
3.3. Descripción de variables	38
3.3.1. Definición conceptual	38
3.3.2. Definición operacional	38
3.4. Operacionalización de variables	39
IV. Marco metodológico	41
4.1. Tipo de investigación	41
4.2. Población, muestra y muestreo	43
4.3. Criterios de selección	45
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
4.5. Validación y confiabilidad del instrumento	47
4.6. Procedimientos de recolección de datos	48
4.7. Métodos de análisis e interpretación de datos	48
V. Resultados	49
5.1. Presentación de resultados	50
5.2. Contrastación de las hipótesis	57
VI. Discusión	62
Conclusiones	68
Recomendaciones	70
Referencias bibliográficas	71
Anexos	73

Índice de tablas

	pág.
Tabla 1 : Operacionalización de la variable cultura organizacional	39
Tabla 2: Operacionalización dela variable compromiso organizacional.	40
Tabla 3: Población de docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014	43
Tabla 4 : Muestra de docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014	44
Tabla 5: Juicio de expertos	47
Tabla 6: Fiabilidad del instrumento	48
Tabla 7 : Distribución de frecuencia de niveles del compromiso organizacional	50
Tabla 8: Distribución de frecuencia de niveles del cultura organizacional	51
Tabla 9: Distribución de frecuencias entre la cultura organizacional y compromiso organizacional	52
Tabla 10 : Distribución de frecuencias entre las representaciones visibles y compromiso organizacional	53
Tabla 11: Distribución de frecuencias entre los valores y creencias expuestas y compromiso organizacional	55
Tabla 12: Distribución de frecuencias entre los supuestos compartidos y compromiso organizacional	56
Tabla 13 Grado de correlación y nivel de significación entre la cultura organizacional y compromiso organizacional	58
Tabla 14 Grado de correlación y nivel de significación entre las representaciones visibles y compromiso organizacional	59
Tabla 15 Grado de correlación y nivel de significación entre los valores y creencias expuestas y compromiso organizacional	60
Tabla 16 Grado de correlación y nivel de significación entre los supuestos compartidos y compromiso organizacional	61

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Niveles del compromiso organizacional	50
Figura 2: Niveles de la cultura organizacional	51
Figura 3: Niveles entre la cultura organizacional y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014	52
Figura 4: Niveles entre las representaciones visibles y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014	54
Figura 5: Niveles entre los valores y creencias expuestas y compromiso organizacional en docentes de la Institución	55
Figura 6: Niveles entre los supuestos compartidos y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014	57

Resumen

El presente trabajo de investigación, titulada cultura y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014. Tiene por objetivo determinar la relación entre la cultura y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.

La investigación es tipo básica, descriptivo correlacional dado que se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables en estudio, por otro lado el diseño fue de tipo no experimental, de corte transversal y correlacional ya que no se manipuló ni sometió a pruebas las variables de estudio. La muestra fue probabilística aleatoria simple, conformada por una población de 120 docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014, con una muestra de 92 docentes.

De acuerdo con los resultados tenemos que el 47% de los docentes perciben que hay un nivel de compromiso organizacional, mientras que el 31% de los encuestados perciben que el nivel es poco comprometido y el 22% de los encuestados perciben que no se comprometen con la institución, de igual manera en relación con la segunda variable se tiene que el 38% de los docentes perciben que el nivel de la cultura organizacional es adecuado, mientras que el 45% percibe que es aceptable y solo el 17% perciben que es inadecuado. Para ver la relación entre las variables se hizo uso del estadístico de coeficiente de correlación de Spearman obteniéndose un resultado de $Rho = ,829$ llegando a la conclusión que existe relación entre la cultura y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.

Palabras claves: Cultura, compromiso organizacional.

Abstract

The present research work entitled culture and organizational commitment of teachers Private School "Nuestra Señora de las Mercedes" Rímac - 2014. It aims to determine the relationship between culture and organizational commitment in teachers of School Particular "Our Lady of Mercy "Rímac - 2014.

The research is basic, descriptive correlational as described and characterized the dynamics of each of the variables under study, on the other hand, the design was not experimental, cross-sectional and correlational court because it is not manipulated or subjected to tests the study variables. The sample was simple random probability, comprising a population of 120 teachers in the Private School "Nuestra Señora de las Mercedes" Rímac - 2014, with a sample of 92 teachers.

According to the results we have that 47% of teachers perceive that there is a level of organizational commitment, while 31% of respondents feel that the level is uncommitted and 22% of encultados perceive that they are committed to the institution, just mnenera in relation to the second variable is that 38% of teachers perceive that the level of organizational culture is adequate, while 45% perceive what is acceptable and only 17% feel that it is inappropriate. To see the relationship between the variables was done using the statistic Spearman correlation coefficient obtained a result of $Rho = 829$ and concluded that there is a relationship between culture and organizational commitment in teaching at the Private School "Our Lady of Mercedes "Rímac - 2014.

Keywords: Culture, organizational commitment.

Introducción

La presente investigación aborda los temas relacionados al clima de aula y motivación académica. El clima de aula se desarrolla teniendo en cuenta las dimensiones acerca de relaciones sociales, metodología del maestro y el espacio físico, temas desarrollado a partir de diferentes teorías y autores, así también se desarrolló la variable motivación académica a partir de las dimensiones como: componente de valor, componente de expectativa y componente afectivo.

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.

La estructura del presente trabajo se desarrolla en siete capítulos, seguida de los anexos según el lineamiento del protocolo establecido por la Universidad César Vallejo en la Escuela de Postgrado.

En el primer capítulo se desarrolla lo referente al planteamiento del problema, cuyos sub temas a tratar son la realidad problémica, formulación del problema general como los específicos, justificaciones y objetivos general y específicos, en el capítulo dos se trata temas como marco referencial que contiene los antecedentes nacionales e internacionales, el marco teórico y la perspectiva teórica, el capítulo tres contiene la hipótesis, general y específicas, identificación de las variables así como la descripción y operacionalización de las variables, el cuarto capítulo se refiere a lo referente al marco metodológico, donde encontramos el tipo de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validación y confiabilidad y métodos de análisis e interpretación de datos, el capítulo cinco está dedicado a los resultados de la investigación en tanto el capítulo sexto tiene la discusión la investigación seguido de conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Realidad Problemática

La cultura es un proceso, entendido como fases sucesivas de un fenómeno compartido por todos los miembros de la organización, a partir del cual se genera sentido. Esto implica reconocerla como un emergente, lo cual no excluye su condición de relativamente estable, ya que la noción de proceso alude tanto a la idea de reconfiguración como a la de dicha estabilidad. Que las pautas sean compartidas no implica que sean producto del consenso; nunca son totalmente aceptadas o rechazadas y se van forjando en el entramado de las relaciones cotidianas.

En cuanto a los elementos de la cultura organizacional, los mismos están dados por los caracteres del entorno compartidos; tecnología, hábitos y modos de conducta; cargos y funciones; roles; ritos, ceremonias y rutinas; redes de comunicación; sistema de valores, mitos y creencias.

Por otro lado, la eficacia organizacional depende en gran medida del logro de los objetivos organizacionales, lo cual es posible sólo si los miembros de la institución hacen suyo los objetivos, es decir se comprometen con la organización.

La educación peruana ha sufrido permanentes cambios que van desde la puesta en escena de política extranjeras hasta intentos de municipalizar las instituciones, hechos que generan malestar entre los miembros de las los docentes y demás trabajadores. Frente a ello, la cultura organizacional educativa tiene que retroalimentarse periódicamente y tener las respuestas propositivas que mantengan la esencia educativa.

Con la realización de este trabajo pretendo medir las variables, establecer niveles de cada uno y buscar que establecer relación entre las mismas con la finalidad de probar si el compromiso organizacional está asociado a la cultura organizacional de los docentes.

La investigación se realizará en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema General.

¿Cómo se relaciona la cultura y el compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014?

1.2.2 Problemas específicos

Primer problema específico

¿Cómo se relaciona las representaciones visibles y el compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014?

Segundo problema específico

¿Cómo se relaciona los valores y las creencias expuestas con el compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014?

Tercer problema específico

¿Cómo se relacionan los supuestos compartidos y el compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014?

1.3. Justificación

Ha sido de suma importancia explorar los diversos factores que determina esta problemática, como conocer la percepción acerca de la cultura y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac, así como revisar los factores que intervienen en el proceso educativo en el tema específico de investigación, que nos conduce a generar decisiones y estrategias para mejorar el servicio educativo en beneficio de las estudiantes.

1.3.1. Teórica

La investigación se justifica por su valor teórico, porque pretende llenar vacíos al contribuir con concepciones acerca de la motivación académica y rendimiento académico en el área de matemática, percibido a nivel educación Secundaria. Estos resultados de la investigación pueden generalizarse e incorporarse al conocimiento científico por cuanto ha permitido analizar, probar los juicios teóricos que sustentan la cultura y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac, y que los miembros de la comunidad educativa principalmente los docentes, comprendan que es importante generar una buena motivación académica para poder obtener los resultados académicos esperados en los estudiantes.

1.3.2. Práctica

El aporte de este trabajo de investigación es fundamental, porque permite a la comunidad educativa, comprender los diferentes componentes de cultura organizacional así como percibir las dimensiones que la componen y conocer la relación el compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes”. Para, de esta manera, utilizar estrategias adecuadas y promover el desarrollo de una buena la cultura y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa, con el fin de mejorar la calidad de la educación en el ámbito propuesto. La información obtenida y procesada, permitirá formular, diseñar o mejorar las estrategias que ayuden a desarrollar una mejor cultura y un buen compromiso organizacional.

Los instrumentos que se han aplicado en esta investigación, se convierten en instrumentos de evaluación objetiva, porque fueron adecuadamente fundamentados y validados empíricamente; la simplicidad de su aplicación e interpretación los convierten en valiosas herramientas útiles que se encuentran a disposición de futuras investigaciones educativas.

1.3.3. Justificación socio pedagógica

Los resultados de esta investigación son de gran utilidad, pues permitirá manejar la cultura y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac, ya que estos, contribuirán de manera importante a desarrollar una imagen positiva de la institución educativa. Además, las conclusiones y sugerencias de la investigación sirve de apoyo para orientar a superar las deficiencias encontradas, derivadas de la motivación académica: de valor, de expectativa y afectiva para mejorar el nivel de la cultura y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac, acciones que garantizan la buena marcha institucional y promoverán el desarrollo integral de los estudiantes y para una adecuada inserción en la sociedad.

En lo pedagógico, es una oportunidad de medir el nivel de la cultura y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac, estos resultados nos conducen a reflexionar y corregir los aspectos críticos para lograr una cultura y compromiso organizacional deseados, esto permitirá a los directivos de la institución tomar decisiones administrativas, para implementar sistemas que mejoren la cultura y el compromiso organizacional, con el objeto de mejorar el rendimiento académico.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la cultura y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes”. Rímac – 2014

1.4.2. Objetivos Específicos

Primer objetivo específico

Determinar la relación entre las representaciones visibles y el compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.

Segundo objetivo específico

Determinar la relación entre los valores y creencias expuestas y el compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.

Tercer objetivo específico

Determinar la relacionan entre los supuestos compartidos y el compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

II: MARCO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes

2.1.1. Nacionales

Rivera (2010, desarrolló el trabajo de investigación denominado: Compromiso organizacional de los Docentes de una Institución Privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas, el método de investigación es cuantitativo, tuvo por objetivo Profundizar en el estudio del compromiso organizacional como factor de éxito en la organización, el tipo de investigación es descriptivo y correlacional, los resultados mostraron que se percibe un buen ambiente laboral que ha permitido una integración bastante rápida de los docentes; que pese al poco tiempo de trabajo de la mayoría, más del 90% se ha integrado plenamente a la institución, siendo ésta una gran fortaleza institucional que coadyuva en el compromiso organizacional de los docentes, lo que se concluye que los docentes manifiestan tener poco sentimiento de deuda frente a su institución, lo que a la larga se demostraría en el menor grado de compromiso normativo. Sin embargo, cuando el docente está más años en el trabajo su compromiso normativo es muy significativo y más aún en los docentes varones. Adicionalmente, dicho compromiso acrecienta mientras cuente con estudios técnicos y su compromiso será mayor a diferencia que los que cuenten con estudios universitarios.

Rodríguez (2009), desarrolló el trabajo de investigación denominado: relación entre clima y compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas estatales del distrito del agustino – UGEL 05, el método de investigación es cuantitativo, tuvo por objetivo determinar el grado de relación entre el clima y compromiso organizacional, se concluye que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los docentes de diferentes Instituciones Educativas Estatales del Distrito El Agustino - UGEL 05. Según el análisis de compromiso organizacional por sexo, no existe diferencias entre docentes varones y mujeres. Por lo tanto podríamos deducir que el nivel de compromiso organizacional en Instituciones Educativas Estatales del Distrito el Agustino no depende del género.

Ramón (2013), desarrolló el trabajo de investigación denominado: Cultura organizacional y estilos de liderazgo del personal docente y administrativo de la facultad de ciencias de la comunicación 2013, tuvo por objetivo conocer la cultura organizacional de los integrantes de la facultad e identificar el tipo de liderazgo que se practica y posteriormente buscar si existe o no correlación entre ambas variables, el tipo de investigación que utilizó es descriptivo y correlacional, la relación que existe entre la cultura organizacional y el estilo de liderazgo democrático del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la UNCP es positiva, alta y altamente significativa (0,761), lo que revela que a mayor cultura organizacional existe un mayor estilo de liderazgo democrático y, a menor cultura organizacional hay un menor estilo de liderazgo democrático.

Barraza y otros (2010), desarrolló el trabajo de investigación denominado: compromiso organizacional de los Docentes de una Institución de Educación media superior, tuvo como objetivo central identificar las características que presenta el compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior de la ciudad de Durango, su estudio se caracteriza por ser correlacional, transeccional y no experimental, los resultados muestran que Los indicadores empíricos que se presentan con mayor intensidad entre los encuestados son: trabajar en esta institución significa mucho para mí (90%) y me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución (86%), que permitió concluir que dichos docente presentan un fuerte compromiso organizacional, la dimensión del compromiso organizacional que se manifiesta con mayor fuerza en los docentes de la EPD de la UJED es la afectiva, mientras que la que se manifiesta con menor intensidad es la calculada, los indicadores empíricos que se presentan con mayor intensidad entre los docentes de la EPD de la UJED son: trabajar en esta institución significa mucho para mí (90%) y me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución (86%), ambos de la dimensión afectiva.

Loli (2009), desarrolló el trabajo de investigación denominado: compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública, con el objetivo de conocer el compromiso de los trabajadores para con la organización donde laboran y la relación entre el compromiso organizacional y las variables demográficas. El tipo de investigación es descriptiva. Los resultados muestran que la mayoría de ellos

tienen un compromiso normal con su organización y que no existe relación con las variables demográficas analizadas, lo que permitió concluir que el mayor porcentaje de personas se ubican dentro de una categoría normal de compromiso organizacional, seguido de otro grupo con un bajo compromiso organizacional y un tercer grupo menor que el anterior con un compromiso organizacional alto. Por otro lado, no existe relación entre el compromiso organizacional y las variables demográficas: sexo, estado civil y grado de estudios alcanzado. Es decir, estas variables demográficas no son variables diferenciadoras.

2.1.2. Internacionales.

Soberanes y De La Fuente (2009), desarrolló el trabajo de investigación denominado: realizó un estudio sobre el clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. El objetivo es saber si el factor humano asume el compromiso organizacional a través del clima que prevalece en la organización en donde se desenvuelve, ya que es importante proporcionar a los empleados calidad de vida laboral. EL tipo de investigación es descriptiva. Esta investigación concluye que las organizaciones deben cuidar que prevalezca el clima organizacional, para de esta forma estimular el apego de los empleados hacia el éxito organizacional. Las empresas poseen personalidad y cultura propias, deben implementar un clima organizacional favorable para de esta forma tener la seguridad de que su personalidad asumirá el compromiso organizacional, factor importante y fundamental dentro de cada organización, teniendo en cuenta que el compromiso organizacional es una variable actitudinal en donde se refleja la liga afectiva entre el empleado y su organización , donde se presenta el triple componente: cognitivo, afectivo y de comportamiento.

Cámara (2012), desarrolló el trabajo de investigación denominado: Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional. Esta investigación tuvo como objetivo estudiar la relación existente entre la Cultura Organizacional de los centros educativos, los Tipos de Conflicto vividos entre los profesores de cada establecimiento educativo e y su nivel de Compromiso Organizacional. El tipo de

estudio es no experimental, correlacional. Los resultados revelaron la existencia de diferencias al nivel de los Tipos de Conflicto, dependiendo del género, edad y categoría profesional de los profesores y del tipo de centro educativo y se observaron también variaciones significativas en los Factores de la Cultura Organizacional, dependiendo de la tipología de los centros educativos y del género y grupo profesional de los profesores. Lo que permitió concluir que el Compromiso Organizacional aumenta con el aumento del Índice de Afiliación, Índice de Orientación hacia el Futuro y Tiempo de Trabajo en el centro educativo y disminuye de forma significativa por influencia del Conflicto de Proceso, por otro lado relativamente a las diferencias entre profesores que ejercen funciones en establecimientos educativos rurales y urbanos al nivel de Compromiso Organizacional, no se observaron diferencias significativas entre los niveles de Compromiso Organizacional de los profesores de escuelas localizadas en espacios urbanos y en zonas rurales.

Barraza, Acosta y Ledesma, (2010), desarrolló el trabajo de investigación denominado: Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. Su objetivo central identificar las características del compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior (IEMS), de la ciudad de Durango. El tipo de investigación se realizó un estudio correlacional y no experimental. Los principales resultados afirman la existencia de un fuerte compromiso organizacional entre los docentes de esta institución, así como la prevalencia de la dimensión afectiva, lo que permitió concluir que el nivel de compromiso organizacional que manifiestan los docentes de la EPD de la UJED es de 72% lo que permite afirmar que dichos docente presentan un fuerte compromiso organizacional, siendo la afectividad una de las manifestaciones más preponderantes para tal fin.

Marcano y otros (2010), desarrolló el trabajo de investigación denominado: La cultura organizacional del personal docente de la universidad de oriente, núcleo de sucre, tuvo por objetivo Diagnosticar la cultura organizacional del personal docente de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, En este estudio se efectuó

una investigación de campo y documental, a una población de 144 profesores del Núcleo de Sucre, El tipo de muestreo aleatorio simple estratificado con afijación proporcional. La investigación concluye que los valores brindados por la cultura organizacional en la Institución, están enmarcados en la responsabilidad, la participación, la honestidad y el respeto mutuo. Muchos de los docentes manifestaron sentirse identificados con la institución y esto los llena mucho de orgullo y otros manifestaron no tener el conocimiento efectivo de lo que es la cultura organizacional dentro de la universidad, esto debido a que los canales de información que se deberían utilizar para divulgarla son muy deficientes y muy débiles trayendo como consecuencia una cultura poco eficaz. Esto ha originado que el ambiente de trabajo no sea el más idóneo para el normal desenvolvimiento de las funciones del personal docente. Esto contribuye a que siempre exista un clima desfavorable para la solución de los conflictos que amenazan el desarrollo de la institución, trayendo como consecuencia la paralización de actividades y procesos.

Grisales y Monroy (2011), en su trabajo de investigación titulado: “Evaluación del clima organizacional en la Universidad Tecnológica de Pereira y propuestas de intervención para mejorarlo”. Cuyo objetivo de estudio fue diagnosticar el clima organizacional en la universidad Tecnológica de Pereira y generar propuestas a partir de los resultados obtenidos tras dicha medición del Clima Organizacional con miras en apoyar el cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional 2009- 2019. Tipo de estudio descriptivo cuantitativo en la modalidad de campo, se concluye lo siguiente: La mayoría de los docentes coinciden en percibir como factor desfavorable dentro del Clima Organizacional en la institución donde laboran, la falta de motivación y el bajo reconocimiento por la labor, en este ítem no existe diferencias entre hombres y mujeres; aunque claramente son más inconformes y a su vez más exigentes las mujeres; según esto, la baja presencia de estos indicadores no les permiten desarrollar en forma significativa los objetivos que han planificado para cada labor.

2.1.3. Contextualización de la investigación

Se realizó el trabajo de investigación en la Institución Educativa Particular Nuestra Señora de las Mercedes ubicado en el distrito de Rímac en la calle catorce en el bosque, teniendo 15 años de trayectoria sirviendo al pueblo rímense permitiéndonos llevar a cabo nuestro trabajo de investigación dentro de la institución y a si mismo formando estudiantes líderes para el futuro y para la sociedad, el colegio es mixto turno mañana los profesores que trabajan dentro de la institución son 92 docentes como primaria y secundaria y los estudiantes son 750 estudiantes tanto primaria y secundaria la infraestructura es muy buena adecuado para la enseñanza, las aula tienen multimedia para las exposiciones. El director de la institución trabaja conjuntamente con los docentes y personal administrativo y tiene una buena relación con todos los docentes que trabajan dentro de la institución.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Bases Teóricas de la variable Cultura Organizacional

Definición de la variable Cultura Organizacional

Para Robbins, citado por Alles (2008),

La cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras. Dicho de otro modo, es un conjunto de características básicas que valora la organización. (p.55)

Para Hodge (2003) Citado por Lay (2012),

La cultura organizacional es un Modelo o configuración de dos niveles de características (observables e inobservables) que orienta o dirige a los

miembros de la organización a tratar con sus problemas y sus entornos. (p. 23)

Según Marticorena (2010),

La Cultura organizacional constituye entonces el plano actitudinal, de los valores y creencias compartidas en una organización y genera sentido de identidad entre el miembro y la organización; incluso se define por y -al mismo tiempo- define el tipo de relaciones que se establecen entre los miembros, la dirección de su comunicación, etc. De ahí que toda organización tenga una cultura, en algunos casos más fortalecida. Si una cultura organizacional es fuerte, entonces esto se debería reflejar en el comportamiento positivo de los miembros con el desarrollo de la organización (p.50)

Desde la perspectiva de Lay (2012),

La cultura organizacional es el conjunto de supuestos compartidos que ha desarrollado o aprendido un grupo durante su proceso de resolución de problemas de adaptación externa e integración interna. De este modo, se explica cómo dicho conjunto de supuestos compartidos influyen no sólo en el comportamiento de los miembros, sino también en la identidad y compromiso organizacional. (p. 22)

Para Schein citado por Cerino y Gómez (2010),

La Cultura patrón de supuestos básicos compartidos, que el grupo ha aprendido a medida que resolvía sus problemas de adaptación externa e integración interna, que funcionó lo suficientemente bien como para ser considerado válido, y que por lo tanto, es enseñado a los nuevos miembros de la organización como la manera de percibir, pensar y sentir en relación con dichos problemas. (p. 5)

Dimensiones de la Cultura organizacional

Edgar Schein (1992), citado por Alles (2008),

En su obra titulada “descubriendo los niveles de la cultura”, plantea que la cultura puede ser analizada por niveles, donde el termino nivel hace referencia al grado en el que el fenómeno cultural puede ser visible para el espectador. (p.56)

Según el autor mencionado, los niveles de la cultura organizacional son: representaciones culturales manifiestas o visible, valores y creencias expuestas, supuestos y compartidos subyacentes.

Según Ollarves (2006),

La cultura organizacional comparten conceptos comunes, pues subrayan la importancia de los valores y creencias compartidos y su efecto sobre el comportamiento, por ello se concibe como el pegamento social o normativo que mantiene unida a una organización, es decir, se interpreta como la expresión de los valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización llegan a compartir, manifestados en elementos simbólicos, como mitos, rituales, historias, leyendas y un lenguaje especializado (p. 30).

Primera dimensión: Representaciones visibles (productos de la cultura organizacional).

“Son las manifestaciones más superficiales y visibles, la cuales permiten una primera aproximación a la cultura de una organización, aunque no son la cultura en sí misma”. (Lay, 2012, p. 28)

Esta dimensión se refiere a los “símbolos culturales, es el nivel más superficial de la cultura organizacional, son las palabras (jergas o modismos), los gestos y las imágenes u otros objetos físicos que tienen un significado particular dentro de una cultura”. (Hellriegel Slocum, 2009, p. 459).

Según Alles (2009), las representaciones visibles vienen a ser,

Como “referencias culturales manifiestas”, entre ellas se puede mencionar a los logos o la publicidad – tanto institucionales como de ciertos productos o servicios-, la página web – tanto su diseño como lo que comunica en ella-, el diseño y característica particulares de los edificios – tanto de fábricas como de oficina-, y la vestimenta de los integrantes de la organización. (p. 57).

Segunda dimensión: Valores y creencias expuestas

“Conforman la capa intermedia que colabora en la interpretación de las representaciones visibles de la cultura organizacional”. (Lay, 2012, p. 29)

Para Hellriegel Slocum (2009),

Los valores culturales de la organización, son los cuales representan las creencias, supuestos sentimientos colectivos acerca de que es correcto, normal, racional y valioso. Estos valores suelen perdurar a lo largo del tiempo, a pesar de que los miembros de la organización cambien. (p. 459)

Para Alles (2008),

En este nivel se podrían mencionar los siguientes elementos: los comportamientos de los integrantes, el lenguaje utilizado por ellos, su discurso, historias, rutinas, y los distintos rituales y ceremonias propias de la organización (patrones de comportamiento). (p.57).

Tercera dimensión: Supuestos compartidos

Desde la óptica de Lay (2012), los supuestos compartidos

Constituyen el conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización. Se suelen adoptar estas percepciones a través de un proceso de aprendizaje colectivo, el cual es influenciado en gran parte por los valores del fundador o líder de la organización (Hofstede 1999: 298-299; Schein 2004: 88) (p, 29)

“Son como las conductas compartidas, son las cuales incluyen las normas que, como son más visibles, son más fáciles de cambiar que los valores”. (Hellriegel Slocum, 2009, p. 459)

En este nivel, “se encontrarían las normas, valores creencias y conocimientos (el saber hacer de cada uno de los integrantes), las percepciones y los supuestos básicos (presunciones)”. (Alles, 2008, p.57).

2.2.2. Bases teóricas de la variable compromiso organizacional

Definición de la variable compromiso organizacional

Para Mowday (1982) citado en Soberanes y de la Fuente (2009),

El compromiso organizacional se refiere esencialmente a la actitud de un individuo hacia una organización, y consiste en una convicción en los objetivos de aquella, y una aceptación de los mismos, así como en una voluntad de esfuerzo considerable a favor de la organización y un fuerte deseo de mantener la participación en la misma. (p.30)

Por otro lado, Allen y Meyer (1990); citado por Ramos, Martínez y Maldonado, (2009), señalan que,

El compromiso organizacional se puede dividir en tres componentes: el compromiso afectivo, que establece un vínculo emocional con la organización; el compromiso de continuación, que se refiere a la conveniencia de continuar para evitar perder la inversión realizada en el

trabajo y; el compromiso normativo, que es la relación basada en el sentido de la obligación o el deber (p.49)

Asimismo “el compromiso organizacional como un estado en el que un empleado se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella”. (Robbins, 2003, define p.72)

Desde la óptica de Bishop (1999), citado por Robles y De La Gazca, (2009), define el compromiso como:

La fuerza relativa de identificación de un individuo e involucración en una organización particular, equipo o profesión”. Un compromiso es una promesa de hacer algo, una dedicación a un curso de acción a largo plazo. Un empleado puede estar comprometido a desempeñarse en un modo ejemplar sin ser apoyado. Una persona leal puede defender a su líder, sin hacer grandes esfuerzos por desempeñarse bien en el trabajo (p. 75).

Dimensiones del compromiso organizacional

Primera dimensión: Compromiso afectivo

Según Durrego y Echevarría (1999), citando a Allen y Meyer señalan que se refiere al compromiso afectivo como:

La “unión afectiva del empleado, para identificarse e involucrarse con la organización. Los empleados con un fuerte compromiso afectivo continúan en sus trabajos porque ellos así lo desean (p.14)

Según Allen y Meyer (1997),

Se “refieren al compromiso afectivo como la unión afectiva del empleado para identificarse e involucrarse con la organización. Los empleados con un fuerte

compromiso afectivo continúan en sus trabajos porque ellos así lo dirían “(p. 11).

Para Navarro, Santillán y Bustamante (2007),

El compromiso afectivo: (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización (p. 52).

Segunda dimensión: Compromiso continuo

Según Allen y Meyer (1997),

El compromiso continuo se refiere a la conciencia de los costos asociados a dejar la organización. Los empleados cuyo vínculo primario a la organización está basado en el compromiso continuo, permanecen en ella porque ellos necesitan hacerlo”. (p. 11)

Para Navarro, Santillán y Bustamante (2007),

El compromiso de continuación: (necesidad) señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa (p. 53).

Para Marín (2003), citado por Vila (2005),

El compromiso continuo está basado en la conciencia del empleado respecto a los costos asociados a dejar la empresa. Al pasar el tiempo el empleado percibe que va haciendo pequeñas inversiones en la compañía ya sea inversiones monetarias como prestaciones por antigüedad, o inversiones intangibles como el status adquirido. Otro aspecto que considera la variable es la oportunidad que tienen el colaborador para conseguir otro trabajo de condiciones similares al que tiene en su empresa actual. Luego entonces, en la medida en que percibe que sus oportunidades fuera de la compañía son reducidas, se incrementa su apego con la empresa para la cual trabaja. (p. 19)

Tercera dimensión: Compromiso normativo

Para Allen y Mayer (1997), Se refiere

Al “sentimiento de obligación de los empleados de con la organización .De esta manera los empleados con un fuerte compromiso normativo permanecerán en la organización en virtud de su creencia de que hacer las cosas, es una cuestión de derecho y de moral “(p. 60).

Desde la óptica de Ramos (2005).

El compromiso normativo refleja un sentimiento de obligación para continuar en la organización. El concepto de compromiso normativo, fue introducido inicialmente por Wiener en (1982), quien argumentó que el compromiso normativo debía verse como la totalidad de presiones normativas interiorizadas para actuar de cierta forma que fuera compatible con las metas e intereses de la organización (p. 56).

Para Navarro, Santillán y Bustamante (2007),

El compromiso normativo: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago,

quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador (p. 53).

2.2.3. Marco conceptual

Definición de Términos Básicos.

Cultura organizacional

“La cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras. Dicho de otro modo, es un conjunto de características básicas que valora la organización”. (Robbins, citado por Alles, 2008, p.55).

Representaciones visibles

“Son las manifestaciones más superficiales y visibles, las cuales permiten una primera aproximación a la cultura de una organización, aunque no son la cultura en sí misma”. (Lay, 2012, p. 28).

Valores y creencias expuestas

“Representan las creencias, supuestos sentimientos colectivos acerca de que es correcto, normal, racional y valioso. Estos valores suelen perdurar a lo largo del tiempo, a pesar de que los miembros de la organización cambien”. (Hellriegel Slocum, 2009, p. 459).

Supuestos compartidos

“Constituyen el conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización. Se suelen adoptar estas percepciones a través de un proceso de

aprendizaje colectivo, el cual es influenciado en gran parte por los valores del fundador o líder de la organización”. (Lay, 2012, p, 29)

Compromiso organizacional

“Es el campo de estudio que se encarga de estudiar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura poseen dentro de la organización, además aplica todo su conocimiento a hacer que las organizaciones trabajen de manera eficiente”. (Guevara, 2011, p. 18)

Compromiso afectivo

Se “refieren al compromiso afectivo como la unión afectiva del empleado para identificarse e involucrarse con la organización. Los empleados con un fuerte compromiso afectivo continúan en sus trabajos porque ellos así lo dirían “. (Allen y Meyer, 1997, en Córdova (s/f), p. 11).

Compromiso continuó

“El compromiso continuo se refiere a la conciencia de los costos asociados a dejar la organización. Los empleados cuyo vínculo primario a la organización está basado en el compromiso continuo, permanecen en ella porque ellos necesitan hacerlo”. (Allen y Meyer, 1997, en Córdova (s/f), p. 11).

Compromiso normativo

Al “sentimiento de obligación de los empleados de con la organización .De esta manera los empleados con un fuerte compromiso normativo permanecerán en la organización en virtud de su creencia de que hacer las cosas, es una cuestión de derecho y de moral “(Allen y Mayer, 1997, en Córdova (s/f), p. 60).

III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre la cultura y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

3.1.2. Hipótesis Específicas

Primera hipótesis específica

Existe una relación significativa entre las representaciones visibles y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

Segunda hipótesis específica

Existe una relación significativa entre los valores y creencias expuestas y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

Tercera hipótesis específica

Existe relación significativa entre los supuestos compartidos y el compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

3.2. Identificación de Variables.

Para Hernández et al (2010),

Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse, por otro lado, las variables adquieren valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otras

variables, es decir, si forman parte de una hipótesis o una teoría. En este caso se les suele denominar constructos o construcciones hipotéticas. (p. 93).

3.3. Descripción de Variables

3.3.1. Definición conceptual de las variables:

Variable 1: cultura organizacional

Para Robbins, citado por Alles(2008), sostiene

Cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras. Dicho de otro modo, es un conjunto de características básicas que valora la organización. (p.55)

Variable 2: compromiso organizacional

Asimismo, para Allen y Meyer (1990); citado por Ramos, Martínez y Maldonado, (2009),

El compromiso organizacional se puede dividir en tres componentes: el compromiso afectivo, que establece un vínculo emocional con la organización; el compromiso de continuación, que se refiere a la conveniencia de continuar para evitar perder la inversión realizada en el trabajo y; el compromiso normativo, que es la relación basada en el sentido de la obligación o el deber (p.49)

3.3.2. Definición Operacional de las variables:

Referente a la operacionalización de las variables, Hernández, et. al. (2010), manifiesta que:

Una definición operacional constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado (Reynolds, 1986, p. 52). En otras palabras, especifica qué actividades u operaciones deben realizarse para medir una variable. Una definición operacional nos dice que para recoger datos respecto de una variable, hay que hacer esto y esto otro, además articula los procesos o acciones de un concepto que son necesarios para identificar ejemplos de éste (MacGregor, 2006). (p. 111)

A continuación se presenta la Tabla 1, donde se muestra la operacionalización de las variables a relacionar.

3.4 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable cultura organizacional.

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos	
Representaciones visibles	Identidad			Adecuado	(34 -45)
	Participación	1,2,3,4,5,		Aceptable	(22 – 33)
	Ritos y creencias	6,7,8,9		Inadecuado	(9 – 21)
Valores y creencias expuestas	Visión Misión Objetivos	10,11,12,	Siempre (5)	Adecuado	(31 -40)
		13,14,15,	Casi siempre (4)	Aceptable	(20 – 30)
		16,17	A Veces (3)	Inadecuado	(8 – 19)
			Casi Nunca (2)		
Supuestos compartidos	Principios Actividades conjuntas	18,19,20,	Nunca (1)	Adecuado	(34 -45)
		21,22,23,		Aceptable	(22 – 33)
		24,25, 26		Inadecuado	(9 – 21)
Cultura organizacional		26	Siempre (5)	Adecuado	(97 -130)
			Casi siempre (4)	Aceptable	(62 – 96)
			A Veces (3)	Inadecuado	(26 – 61)
			Casi Nunca (2)		
			Nunca (1)		

Fuente: Elaborado por el autor

Tabla 2

Operacionalización de la variable compromiso organizacional.

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos	
Compromiso afectivo	Familiaridad	1,2,3,4,		Comprometido	(56 -75)
	Deseo de permanencia	5,6,7,8,		Poco Comprometido	(36 -55)
	Empatía	9,10,11,		No Comprometido	(15 -35)
	institucional	12,13, 14, 15			
Compromiso continuo	Ventajas que brinda la institución	16,17,18 ,19,20, 21,22,23	Siempre (5) Casi siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	Comprometido	(38 -50)
	Sentido de pertenencia	,24, 25		Poco Comprometido	(25 – 37)
	Gratitud			No Comprometido	(10– 24)
Compromiso normativo	Respeto por las normas	26,27, 28,29, 30,31,		Comprometido	(34 -45)
	Compromiso con los demás	32,33, 34		Poco Comprometido	(22 – 33)
				No comprometido	(9 – 21)
Compromiso organizacional		34		Comprometido	(126 -170)
				Poco Comprometido	(81 – 125)
				No Comprometido	(34 – 80)

Fuente: Elaborado por el autor

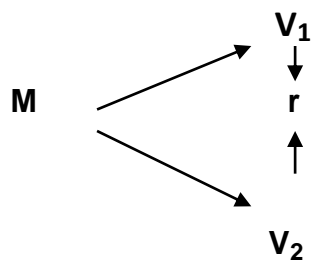
La primera variable se desagregó en tres dimensiones que son representaciones visibles conformado por 09 ítems, Valores y creencias expuestas conformado por 08 ítems, y Supuestos compartidos conformada por 09 ítems, la segunda variable se desagregó en tres dimensiones la primera Compromiso afectivo con 15 ítems, la segunda Compromiso continuo con 10 ítems y la tercera compromiso normativo con 9 ítems, las cuales sirvieron para integrar el instrumento de recolección de datos, denominado cuestionario sobre cultura y compromiso organizacional.

IV: MARCO METODOLÓGICO

4.1. Tipo de investigación

El trabajo corresponde a una investigación básica de nivel descriptiva correlacional. Según la clasificación de Hernández, Fernández y Baptista (2006). De tipo descriptivo, por que describe los fenómenos que se observan identificando las diferentes áreas o dimensiones del problema y correlacional, porque se establece la correlación entre las dos variables, es decir se trata de conocer la asociación de una determinada variable con otra sin explicar las causas de la relación entre ellas. La hipótesis del estudio busca encontrar la relación que existe entre la cultura y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.

La investigación por el diseño es no experimental, correlacional, con la finalidad de conocer la relación que existe entre las variables planteadas; de corte transeccional, dado que el recojo de información se llevó a cabo en un solo momento, por otro lado solo se observan los hechos tal y como se presentan en el contexto natural. Los datos se han recolectado en un solo momento. Luego se describen las correlaciones entre las dos variables en un momento determinado, por ser correlacional. (Hernández, et al 2010)



Dónde:

- M** = Es la muestra de investigación.
- V₁** = Primera variable: clima organizacional.
- V₂** = Segunda variable: Desempeño laboral docente.
- r** = coeficiente de correlación.

4.2. Población y muestra de estudio.

Población

Para Fráncica (1988, citado por Bernal, 2006), “la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como en el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p.164).

La población considerada en esta investigación, está conformada por 120 docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

Tabla 3

Población de docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

	Niveles	Docentes
Institución Educativa	Inicial	26
Particular “Nuestra Señora de las Mercedes”	Primaria	48
	Secundaria	46
		120

Fuente: Elaboración propia

Muestra

Según Bernal (2010), “la muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.165).

Tamaño de la muestra

La muestra seleccionada es aleatoria simple, y estuvo formada por 92 docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.

El tamaño (n) de esta muestra (92), según Bernal (2006:171), se calcula aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1 – α)

P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso (Q = 1 – P)

ε (0,05): Tolerancia al error

N (120): Tamaño de la población.

n: (92) Tamaño de la muestra.

Tabla 4

Muestra de docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

	Niveles	Docentes	F=n/N	Muestra
Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes”	Inicial	26	0.75	20
	Primaria	48	0.75	37
	Secundaria	46	0.75	35
		120		92

Fuente: Elaboración propia

4.3. Criterios de selección

La Muestra se seleccionó de entre los docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac sin excluir a ninguno de ellos como posibles encuestados, para lo cual se consideró que laboraran en el año 2014.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica de investigación y recolección de datos que se utilizará en el presente estudio de investigación es la encuesta, que según Cook (2004), “es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador, donde se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito”. (p, 74)

Instrumentos de recolección de datos

Hernández (2006), señala que un instrumento de medición es “el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente”. En la presente investigación empleamos el Cuestionario, ya que es el instrumento de medida que permite obtener información clara y precisa, con una serie de preguntas, relativas a un asunto determinado.

Para la presente investigación se han elaborado y aplicado un instrumento: un cuestionarios de tipo Likert para medir a la variable cultura y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.

Ficha técnica de recolección de datos

Variable 1: Cultura Organizacional

Nombre: Cuestionario de Cultura organizacional

Autor: Timoteo Aguirre Espíritu

Objetivo: Determinar el nivel de cultura organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

Lugar de aplicación: Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 30 minutos aproximadamente

Descripción del instrumento: El instrumento estuvo constituido por tres dimensiones y hace un total de 26 ítems.

Variable 2: Compromiso Organizacional

Nombre: Cuestionario de Compromiso organizacional

Autor: Timoteo Aguirre Espíritu

Objetivo: Determinar el nivel de compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

Lugar de aplicación: Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 30 minutos aproximadamente

Descripción del instrumento: El instrumento estuvo constituido por tres dimensiones y hace un total de 34 ítems.

4.5. Validación y confiabilidad del instrumento

4.5.1. Validación

Para el cálculo de la validación de los instrumentos, se sometieron a consideraciones de juicio de expertos. Según Osterlind (1989), el juicio de expertos para contrastar la validación de los ítems consiste en preguntar a personas expertas en el dominio que miden los ítems, sobre su grado de adecuación a un criterio determinado y previamente establecido en los pasos anteriormente reseñados de construcción de una prueba, como se consigna en la siguiente tabla:

Tabla 05

Juicio de expertos

Juez	Percepción de la Cultura organizacional	percepción del Compromiso organizacional
1	Es aplicable	Es aplicable
2	Es aplicable	Es aplicable
3	Es aplicable	Es aplicable

Fuente: Elaboración propia

4.5.2. Confiabilidad

Para establecer la fiabilidad de las variables se ha utilizado el alfa de Cronbach, con una encuesta piloto de 40 ítems a 30 alumnos, se procesaron los datos en el programa SPSS Versión 20.0. Donde se obtuvo el coeficiente de Cronbach igual 0,933 para la variable cultura organizacional y 0,971 para la variable clima organizacional, mayor al alfa mínimo aceptable, alrededor de 0,70. Por lo que se consideró que debía ser aplicado.

Tabla 6

Fiabilidad del instrumento

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	N de elementos	Variables
,933	26	Cultura organizacional
,971	34	Clima organizacional

Fuente: Elaboración propia

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

No es confiable (-1 a 0),

Baja confiabilidad (0,001 a 0,46),

Moderada Confiabilidad (0,5 a 0,75)

Fuerte confiabilidad (0,76 a 0,89),

Alta confiabilidad (0,9 a 1).

4.6. Procedimientos de recolección de datos

En primer lugar, se procederá a encuestar 30 estudiantes (muestra piloto), con la finalidad de verificar la confiabilidad del instrumento, una vez que se determine la confiabilidad el instrumento será aplicado a toda la muestra de 92 docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac, en una sesión de 25 minutos aproximadamente y posteriormente, se procederá a la calificación y tabulación de los datos en la Hoja de Cálculo Excel para luego procesarlas en el programa de SPSS Versión 20.0

4.7. Métodos de análisis e interpretación de datos

Una vez recolectados los datos de la investigación, se han registrado en una matriz tripartita para el análisis estadístico: Luego los datos fueron tabulados, organizados y presentados en tablas y figuras, las que a su vez fueron analizadas, interpretadas y explicadas. Por la naturaleza cualitativa de las variables, para la contrastación de las hipótesis y determinar la correlación entre las dos variables categóricas se empleó el Coeficiente de correlación de Spearman, (Molina & Norabuena, 2012).

V: RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de la variable cultura organizacional y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.

Tabla 7

Distribución de frecuencia de niveles del compromiso organizacional

Niveles	fi	%fi	Porcentaje valido	porcentaje Acumulado
No comprometido	20	22%	22%	22%
Poco comprometido	29	31%	31%	53%
Comprometido	43	47%	47%	100%
		100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

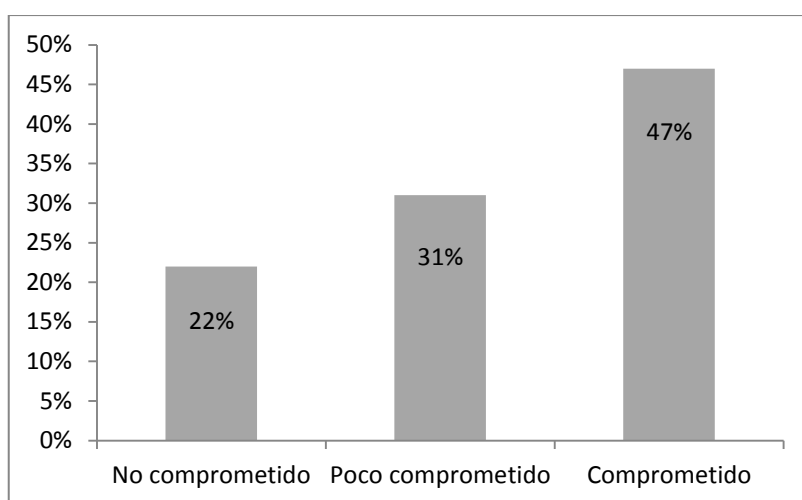


Figura 1. Niveles del compromiso organizacional

De los resultados se tiene que el 47% de los docentes perciben que hay un nivel comprometido en el compromiso organizacional, mientras que el 31% de los encuestados perciben que el nivel es poco comprometido y el 22% de los encuestados perciben que no hay un compromiso organizacional con la institución.

Tabla 8

Distribución de frecuencia de niveles de la cultura organizacional

Niveles	fi	%fi	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	16	17%	17%	17%
Aceptable	41	45%	45%	62%
Adecuado	35	38%	38%	100%
		100%	100%	

Fuente: Elaboración propia

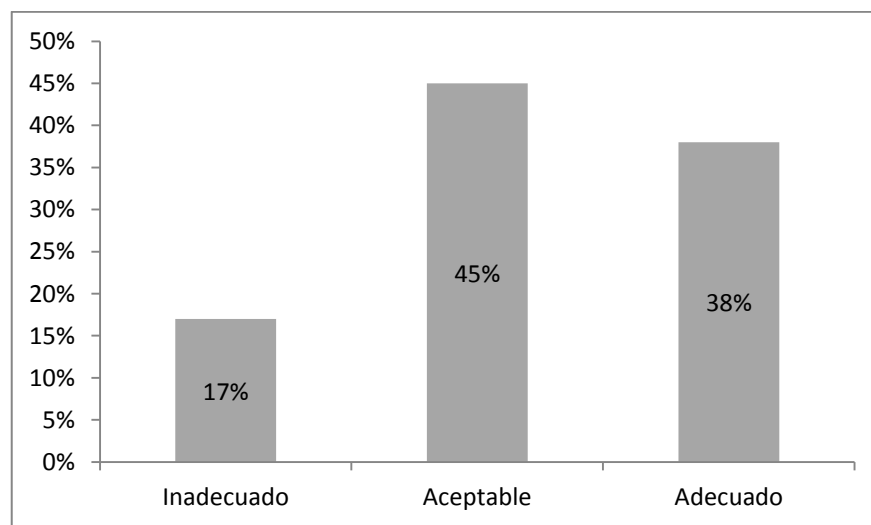


Figura 2. Niveles de la cultura organizacional

De los resultados se tiene que el 38% de los docentes perciben que el nivel de la cultura organizacional es adecuado, mientras que el 45% percibe que es aceptable y solo el 17% perciben que es inadecuado

Niveles comparativos entre la cultura organizacional y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.

Tabla 9

Distribución de frecuencias entre la cultura organizacional y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.

CULTURA ORGANIZACIONAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL							
	no comprometido		Poco comprometido		Comprometido		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Inadecuado	9	10%	3	3%	4	4%	16	17%
Aceptable	6	7%	20	18%	15	16%	41	45%
Adecuado	5	5%	6	7%	24	26%	35	38%
Total	20	22%	29	32%	43	47%	92	100%

Fuente: Elaboración propia

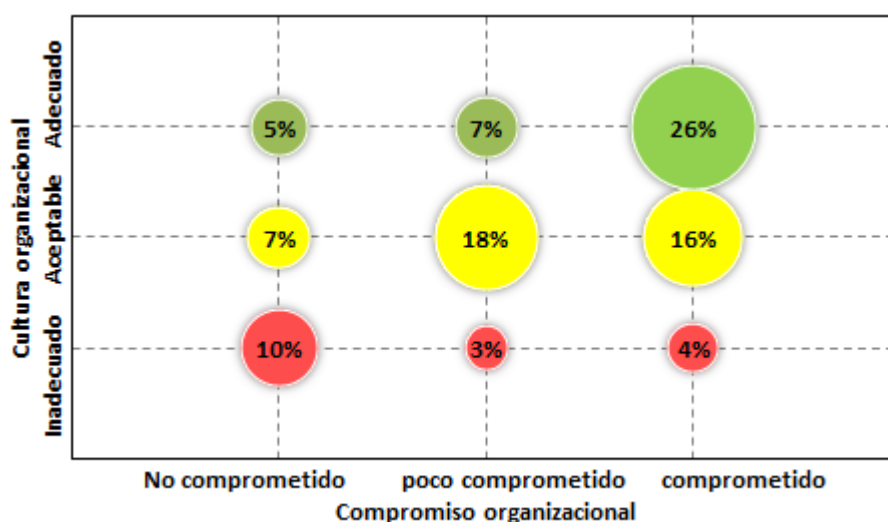


Figura 3. Niveles entre la cultura organizacional y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

De la tabla 9 y figura 3, se observa la asociación de las variables de estudio en cuanto a los niveles de la cultura organizacional y compromiso organizacional, apreciándose una moderada asociación entre ambas variables de estudio, puesto que de los resultados se puede afirmar lo siguiente: el 26 % de los docentes perciben que la cultura organizacional es adecuada en tanto que el compromiso organizacional es comprometido, así mismo el 18 % de los docentes perciben que la cultura organizacional es aceptable, mientras que el compromiso organizacional es poco comprometido y el 10 % de los docentes perciben que la cultura organizacional es inadecuada, mientras que el compromiso organizacional es no comprometido.

Niveles comparativos entre las representaciones visibles y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.

Tabla 10.

Distribución de frecuencias entre las representaciones visibles y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.

Representaciones visibles	COMPROMISO ORGANIZACIONAL						Total	
	no comprometido		Poco comprometido		Comprometido			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Inadecuado	5	5%	5	5%	7	8%	17	18%
Aceptable	8	9%	18	18%	12	13%	38	41%
Adecuado	7	8%	6	7%	24	26%	37	40%
Total	20	22%	29	32%	43	47%	92	100%

Fuente: Elaboración propia

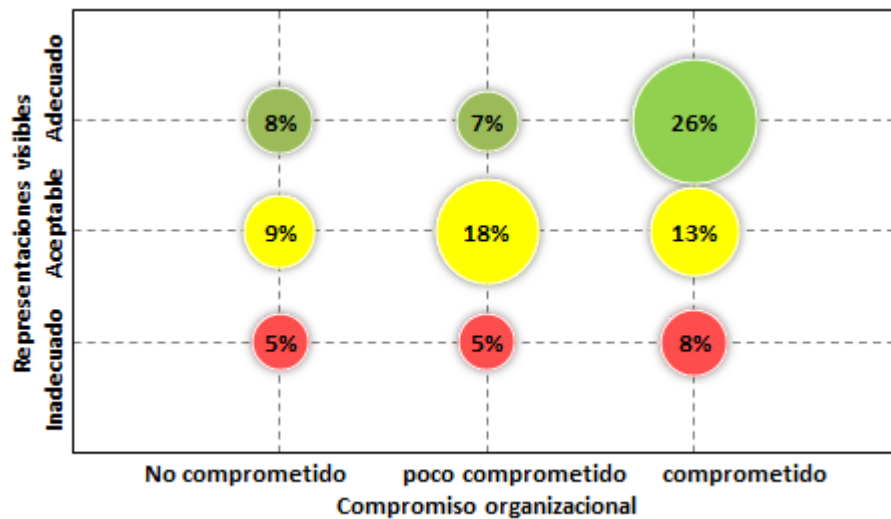


Figura 4. Niveles entre las representaciones visibles y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

De la tabla 10 y figura 4, se observa la asociación de las variables de estudio en cuanto a los niveles de las representaciones visibles y compromiso organizacional, apreciándose una moderada asociación entre ambas variables de estudio, puesto que de los resultados se puede afirmar lo siguiente: el 26 % de los docentes perciben que las representaciones visibles es adecuada en tanto que el compromiso organizacional es comprometido, así mismo el 18% de los docentes perciben que las representaciones visibles es aceptable, mientras que el compromiso organizacional es poco comprometido y el 5% de los docentes perciben que las representaciones visibles es inadecuada, mientras que el compromiso organizacional es no comprometido.

Niveles comparativos entre los valores y creencias expuestas y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.

Tabla 11

Distribución de frecuencias entre los valores y creencias expuestas y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.

Valores y creencias expuestas	COMPROMISO ORGANIZACIONAL						Total	
	no comprometido		Poco comprometido		Comprometido			
	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%
Inadecuado	7	8%	7	8%	9	10%	23	25%
Aceptable	4	4%	16	18%	12	13%	32	35%
Adecuado	9	10%	6	7%	22	24%	37	40%
Total	20	22%	29	32%	43	47%	92	100%

Fuente: Elaboración propia

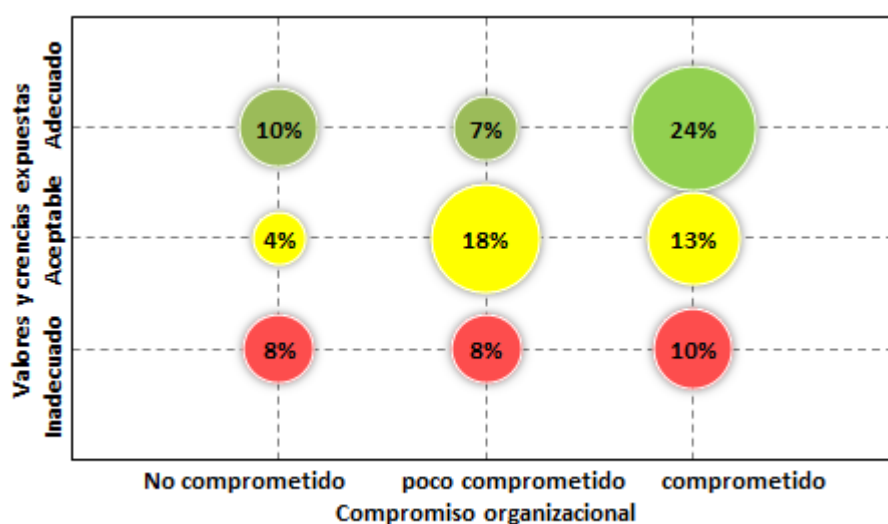


Figura 5. Niveles entre los valores y creencias expuestas y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

De la tabla 11 y figura 5, se observa la asociación de las variables de estudio en cuanto a los niveles de los valores y creencias expuestas y compromiso organizacional, apreciándose una moderada asociación entre ambas variables de estudio, puesto que de los resultados se puede afirmar lo siguiente: el 24% de los docentes perciben que los valores y creencias expuestas es adecuada en tanto que el compromiso organizacional es comprometido, así mismo el 18 % de los docentes perciben que los valores y creencias expuestas es aceptable, mientras que el compromiso organizacional es poco comprometido y el 8 % de los docentes perciben que los valores y creencias expuestas es inadecuada, mientras que el compromiso organizacional es no comprometido.

Niveles comparativos entre los supuestos compartidos y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.

Tabla 12

Distribución de frecuencias entre los supuestos compartidos y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.

Supuestos compartidos	COMPROMISO ORGANIZACIONAL						Total	
	no comprometido		Poco comprometido		Comprometido			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Inadecuado	5	5%	9	10%	9	10%	23	25%
Aceptable	5	5%	13	18%	14	15%	32	35%
Adecuado	10	11%	7	8%	20	22%	37	40%
Total	20	22%	29	32%	43	47%	92	100%

Fuente: Elaboración propia

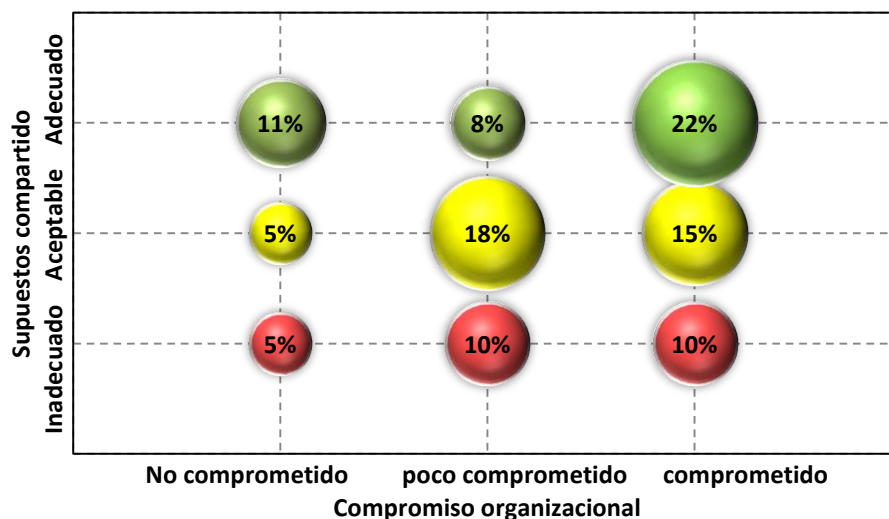


Figura 6. Niveles entre los supuestos compartidos y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

De la tabla 12 y figura 6, se observa la asociación de las variables de estudio en cuanto a los niveles de los supuestos compartidos y compromiso organizacional, apreciándose una moderada asociación entre ambas variables de estudio, puesto que de los resultados se puede afirmar lo siguiente: el 22% de los docentes perciben que los supuestos compartidos es adecuada en tanto que el compromiso organizacional es comprometido, así mismo el 18% de los docentes perciben que los supuestos compartidos es aceptable, mientras que el compromiso organizacional es poco comprometido y el 5% de los docentes perciben que los supuestos compartidos es inadecuada, mientras que el compromiso organizacional es no comprometido.

5.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Ho: No existe relación significativa y directa entre la cultura organizacional y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

Hg: Existe relación significativa y directa entre la cultura organizacional y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

Tabla 13

Grado de correlación y nivel de significación entre la cultura organizacional y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

Correlaciones				
			V1_CULT_ORG	V2_COMP_ORG
Rho de Spearman	V1_CULT_ORG	Coeficiente de correlación	1,000	,829**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	V2_COMP_ORG	Coeficiente de correlación	,829**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

De los resultados que se aprecian en la tabla 13, podemos concluir que: existe relación significativa entre la cultura organizacional y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014. (sig. bilateral = .000 < .05; Rho = .829**). Por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Hipótesis específica Específico 1

Ho: No existe relación significativa y directa entre las representaciones visibles y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

Hg: Existe relación significativa y directa entre las representaciones visibles y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.

Tabla 14

Grado de correlación y nivel de significación entre las representaciones visibles y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

Correlaciones				
			D1_REP_VIS	V2_COMP_ORG
Rho de Spearman	D1_REP_VIS	Coeficiente de correlación	1,000	,846**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	V2_COMP_ORG	Coeficiente de correlación	,846**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla 14, podemos concluir que: existe relación significativa entre las representaciones visibles y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014. (sig. bilateral = .000 < .05; Rho = ,846**). Por lo tanto rechazamos la hipótesis nula.

Hipótesis específica Específico 2

Ho: No existe relación significativa y directa entre los valores y creencias expuestas y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

Hg: Existe relación significativa y directa entre los valores y creencias expuestas y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

Tabla 15

Grado de correlación y nivel de significación entre los valores y creencias expuestas y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

Correlaciones				
			D2_VAL_CRE	V2_COMP_ORG
Rho de Spearman	D2_VAL_CREE	Coeficiente de correlación	1,000	,518**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	V2_COMP_ORG	Coeficiente de correlación	,518**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla 15, podemos concluir que: existe relación significativa entre los valores y creencias expuestas y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014. (sig. bilateral = .000 < .05; Rho = ,518**). Por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Hipótesis específica Especifico 3

Ho: No existe relación significativa y directa entre los supuestos compartidos y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

Hg: Existe relación significativa y directa entre los supuestos compartidos y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

Tabla 16

Grado de correlación y nivel de significación entre los supuestos compartidos y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014

Correlaciones				
			D3_SUPU_COMP	V2_COMP_ORG
Rho de Spearman	D3_SUPU_COMP	Coeficiente de correlación	1,000	,473**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	V2_COMP_ORG	Coeficiente de correlación	,473**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De los resultados que se aprecian en la tabla 16, podemos concluir que: existe relación significativa entre los supuestos compartidos y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014. (sig. bilateral = .000 < .05; Rho = ,473**). Por lo tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De los resultados obtenidos en la presente investigación y tomando en cuanto a las conclusiones podemos decir que la relación según la hipótesis general, según la prueba de correlación, tenemos que el Rho Spearman es igual a 0,846 y $p < 0,05$, lo que indica una relación fuerte significativa entre cultura y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014., evidenciándose alguna que hay un buen clima de relaciones sociales y un adecuado compromiso con la institución .

A su vez de los resultados de las hipótesis específicas podemos notar que se en relación a representaciones visibles y compromiso organizacional el Rho de Spearman = 0,846, con un $p < 0,05$, así también tenemos que en relación con los valores y creencias y supuestos compartidos la relación es moderada significativa, ya que el Rho de Spearman es de 0,518 para la primera y Rho de spearman igual a 0,473 para la segunda. De los resultados podemos decir que tanto en la preparación la cultura como del compromiso organizacional están en buen nivel,

De los antecedentes encontrados podemos establecer alguna comparación con los de la presente tesis, así tenemos por ejemplo a Rivera (2010, desarrolló el trabajo de investigación denominado: Compromiso organizacional de los Docentes de una Institución Privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas, el método de investigación es cuantitativo, tuvo por objetivo Profundizar en el estudio del compromiso organizacional como factor de éxito en la organización, el tipo de investigación es descriptivo y correlacional, los resultados mostraron que se percibe un buen ambiente laboral que ha permitido una integración bastante rápida de los docentes; que pese al poco tiempo de trabajo de la mayoría, más del 90% se ha integrado plenamente a la institución, siendo ésta una gran fortaleza institucional que coadyuva en el compromiso organizacional de los docentes, lo que se concluye que los docentes manifiestan tener poco sentimiento de deuda frente a su institución, lo que a la larga se demostraría en el menor grado de compromiso normativo. Sin embargo, cuando el docente está más años en el trabajo su compromiso normativo es muy significativo y más aún en los docentes varones. Adicionalmente, dicho compromiso acrecienta mientras cuente con estudios técnicos y su compromiso será mayor a diferencia que los que cuenten con estudios universitarios.

Rodríguez (2009), desarrolló el trabajo de investigación denominado: relación entre clima y compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas estatales del distrito del agustino – UGEL 05, el método de investigación es cuantitativo, tuvo por objetivo determinar el grado de relación entre el clima y compromiso organizacional, se concluye que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los docentes de diferentes Instituciones Educativas Estatales del Distrito El Agustino - UGEL 05. Según el análisis de compromiso organizacional por sexo, no existe diferencias entre docentes varones y mujeres. Por lo tanto podríamos deducir que el nivel de compromiso organizacional en Instituciones Educativas Estatales del Distrito el Agustino no depende del género.

Ramón (2013), desarrolló el trabajo de investigación denominado: Cultura organizacional y estilos de liderazgo del personal docente y administrativo de la facultad de ciencias de la comunicación 2013, tuvo por objetivo conocer la cultura organizacional de los integrantes de la facultad e identificar el tipo de liderazgo que se practica y posteriormente buscar si existe o no correlación entre ambas variables, el tipo de investigación que utilizó es descriptivo y correlacional, la relación que existe entre la cultura organizacional y el estilo de liderazgo democrático del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la UNCP es positiva, alta y altamente significativa (0,761), lo que revela que a mayor cultura organizacional existe un mayor estilo de liderazgo democrático y, a menor cultura organizacional hay un menor estilo de liderazgo democrático.

Barraza y otros (2010), desarrolló el trabajo de investigación denominado: compromiso organizacional de los Docentes de una Institución de Educación media superior, tuvo como objetivo central identificar las características que presenta el compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior de la ciudad de Durango, su estudio se caracteriza por ser correlacional, transeccional y no experimental, los resultados muestran que Los indicadores empíricos que se presentan con mayor intensidad entre los encuestados son: trabajar en esta institución significa mucho para mí (90%) y me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución (86%), que permitió concluir que dichos docente presentan un fuerte compromiso organizacional, la dimensión del

compromiso organizacional que se manifiesta con mayor fuerza en los docentes de la EPD de la UJED es la afectiva, mientras que la que se manifiesta con menor intensidad es la calculada, los indicadores empíricos que se presentan con mayor intensidad entre los docentes de la EPD de la UJED son: trabajar en esta institución significa mucho para mí (90%) y me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución (86%), ambos de la dimensión afectiva.

Loli (2009), desarrolló el trabajo de investigación denominado: compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública, con el objetivo de conocer el compromiso de los trabajadores para con la organización donde laboran y la relación entre el compromiso organizacional y las variables demográficas. El tipo de investigación es descriptiva. Los resultados muestran que la mayoría de ellos tienen un compromiso normal con su organización y que no existe relación con las variables demográficas analizadas, lo que permitió concluir que el mayor porcentaje de personas se ubican dentro de una categoría normal de compromiso organizacional, seguido de otro grupo con un bajo compromiso organizacional y un tercer grupo menor que el anterior con un compromiso organizacional alto. Por otro lado, no existe relación entre el compromiso organizacional y las variables demográficas: sexo, estado civil y grado de estudios alcanzado. Es decir, estas variables demográficas no son variables diferenciadoras.

Soberanes y De La Fuente (2009), desarrolló el trabajo de investigación denominado: realizó un estudio sobre el clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. El objetivo es saber si el factor humano asume el compromiso organizacional a través del clima que prevalece en la organización en donde se desenvuelve, ya que es importante proporcionar a los empleados calidad de vida laboral. EL tipo de investigación es descriptiva. Esta investigación concluye que las organizaciones deben cuidar que prevalezca el clima organizacional, para de esta forma estimular el apego de los empleados hacia el éxito organizacional. Las empresas poseen personalidad y cultura propias, deben implementar un clima organizacional favorable para de esta forma tener la seguridad de que su personalidad asumirá el compromiso organizacional, factor importante y fundamental dentro de cada organización, teniendo en cuenta que el compromiso organizacional es una variable actitudinal en donde se refleja la liga afectiva entre el empleado y su

organización , donde se presenta el triple componente: cognitivo, afectivo y de comportamiento.

Cámara (2012), desarrolló el trabajo de investigación denominado: Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional. Esta investigación tuvo como objetivo estudiar la relación existente entre la Cultura Organizacional de los centros educativos, los Tipos de Conflicto vividos entre los profesores de cada establecimiento educativo e y su nivel de Compromiso Organizacional. El tipo de estudio es no experimental, correlacional. Los resultados revelaron la existencia de diferencias al nivel de los Tipos de Conflicto, dependiendo del género, edad y categoría profesional de los profesores y del tipo de centro educativo y se observaron también variaciones significativas en los Factores de la Cultura Organizacional, dependiendo de la tipología de los centros educativos y del género y grupo profesional de los profesores. Lo que permitió concluir que el Compromiso Organizacional aumenta con el aumento del Índice de Afiliación, Índice de Orientación hacia el Futuro y Tiempo de Trabajo en el centro educativo y disminuye de forma significativa por influencia del Conflicto de Proceso, por otro lado relativamente a las diferencias entre profesores que ejercen funciones en establecimientos educativos rurales y urbanos al nivel de Compromiso Organizacional, no se observaron diferencias significativas entre los niveles de Compromiso Organizacional de los profesores de escuelas localizadas en espacios urbanos y en zonas rurales.

Barraza, Acosta y Ledesma, (2010), desarrolló el trabajo de investigación denominado: Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. Su objetivo central identificar las características del compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior (IEMS), de la ciudad de Durango. El tipo de investigación se realizó un estudio correlacional y no experimental. Los principales resultados afirman la existencia de un fuerte compromiso organizacional entre los docentes de esta institución, así como la prevalencia de la dimensión afectiva, lo que permitió concluir que el nivel de compromiso organizacional que manifiestan los docentes de la EPD de la UJED es de 72% lo que permite afirmar que dichos docente presentan un

fuerte compromiso organizacional, siendo la afectividad una de las manifestaciones más preponderantes para tal fin.

Marcano y otros (2010), desarrolló el trabajo de investigación denominado: La cultura organizacional del personal docente de la universidad de oriente, núcleo de sucre, tuvo por objetivo Diagnosticar la cultura organizacional del personal docente de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, En este estudio se efectuó una investigación de campo y documental, a una población de 144 profesores del Núcleo de Sucre, El tipo de muestreo aleatorio simple estratificado con afijación proporcional. La investigación concluye que los valores brindados por la cultura organizacional en la Institución, están enmarcados en la responsabilidad, la participación, la honestidad y el respeto mutuo. Muchos de los docentes manifestaron sentirse identificados con la institución y esto los llena mucho de orgullo y otros manifestaron no tener el conocimiento efectivo de lo que es la cultura organizacional dentro de la universidad, esto debido a que los canales de información que se deberían utilizar para divulgarla son muy deficientes y muy débiles trayendo como consecuencia una cultura poco eficaz. Esto ha originado que el ambiente de trabajo no sea el más idóneo para el normal desenvolvimiento de las funciones del personal docente. Esto contribuye a que siempre exista un clima desfavorable para la solución de los conflictos que amenazan el desarrollo de la institución, trayendo como consecuencia la paralización de actividades y procesos.

Grisales y Monroy (2011), en su trabajo: Evaluación del clima organizacional en la Universidad Tecnológica de Pereira y propuestas de intervención para mejorarlo”. La mayoría de los docentes coinciden en percibir como factor desfavorable dentro del Clima Organizacional en la institución donde laboran, la falta de motivación y el bajo reconocimiento por la labor, en este ítem no existe diferencias entre hombres y mujeres; aunque claramente son más inconformes y a su vez más exigentes las mujeres; según esto, la baja presencia de estos indicadores no les permiten desarrollar en forma significativa los objetivos que han planificado para cada labor.

Conclusiones

Primera

El 47% de los docentes perciben que hay un nivel comprometido en el compromiso organizacional, mientras que el 31% de los encuestados perciben que el nivel es poco comprometido y el 22% de los encuestados perciben que no hay un compromiso organizacional con la institución. .

Segunda

El 38% de los docentes perciben que el nivel de la cultura organizacional es adecuado, mientras que el 45% percibe que es aceptable y solo el 17% perciben que es inadecuado la cultura organizacional de la institución.

Tercera

Existe relación alta significativa entre la cultura organizacional y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014. (sig. bilateral = .000 < .05; Rho = .,829**).

Cuarta

Existe relación alta significativa entre las representaciones visibles y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014. (sig. bilateral = .000 < .05; Rho = .,846**).

Quinta

Existe relación moderada significativa entre los valores y creencias expuestas y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular

“Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014. (sig. bilateral = .000 < .05; Rho = ,518**).

Sexta

Existe relación moderada significativa entre los supuestos compartidos y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014. (sig. bilateral = .000 < .05; Rho = ,473**).

Recomendaciones

Primera

Desarrollar actividades institucionales pedagógicas culturales con la finalidad de promover en los docentes un mayor compromiso con la institución.

Segunda

Llevar a cabo talleres de convivencia entre los docentes para mejores habilidades sociales y optimizar una mejor cultura organizacional de la institución.

Tercera

Motivar y promover una mayor identidad institucional de los docentes con la finalidad de optimizar su compromiso y lograr un mejor desempeño para garantizar una educación de calidad para los estudiantes.

Cuarta

Desarrollar talleres institucionales con la finalidad de promover una mejor práctica de los valores morales y respecto de las diferencias entre los miembros de la comunidad educativa.

Referencia Bibliografía

- Alles, M.Meyer (2008). Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. Buenos Aires.
- Anaya, N. Y Suárez, R. (2007). *Revista de Educación y Desarrollo*. México. Recuperado desde: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN7770.pdf>
- Barraza. A y otros (2010). *Compromiso organizacional de los Docentes de una Institución de Educación media*. Recuperado de: http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_16/ponencias/04
- Córdova, C. (s/f). *Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal*. (ETT). Extraído desde: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4704.PDF>
- García M. (2007), *Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad*. Visitado el 3 de junio del 2014. Extraído desde: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN7770.pdf>
- Guevara. R. (2011). *Clima Institucional y Organizacional*. Recuperado desde: <http://es.slideshare.net/EX7RA/clima-institucional-y-organizacional>
- Hernández, C. y Baptista. P. (2010). Metodología de la investigación. México .D.F. McGraw-Hill.
- Fernández. L. (2002). *Comunicación organizacional*. Recuperado desde: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lco/sandoval_t_mj/capitulo2.pdf
- Lay. E. (2012). *Implicancias de la cultura organizacional en la sostenibilidad de una organización de la sociedad civil*. Recuperado desde: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4476/LAY_GUERRA_IMPLICANCIAS_ESTERAS.pdf?sequence=1

- Loli. A (2009). *Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública*. Recuperado de. http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol10_n2/a06.pdf
- Marcano y otros (2010). *La cultura organizacional del personal docente de la universidad de oriente, núcleo de sucre*. <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1701/1/TESIS%20MARCANO-%20BEJARANOyLARA.pdf>
- Molocho. N. (2010), *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur-2009. Perú*. Recuperado: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3230/1/molocho_bn.pdf
- Navarro, Santillán y Bustamante (2007), *Clima y Compromiso Organizacional*. México. Recuperado de: <http://corladlima.org.pe/2/download/CLIMA%20Y%20COMPROMISO%20ORGANIZACIONAL.pdf>
- Ramos. A. Martínez. M. Maldonado. G. (2009). *El impacto del compromiso organizacional en la orientación al mercado*. Universidad Autónoma de Aguascalientes. México. www.uaa.mx/investigacion/revista/archivo/revista44/Articulo%208.pdf
- Reyes J. (2011). *Clima organizacional. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. Visitado el 18 de junio del 2014. Extraído desde: http://www.Publicacionesujat.mx/publicaciones/hitos/ediciones/27/08_ensayo_dimensiones.pdf.
- Rodríguez, M. (2009), *Tesis Gestión Institucional, Elemento para la Calidad Educativa en la Formación Docente*. Editorial FLACSO. Michoacán – México.
- Soberanes, L. y De La Fuente, A. (2009), *El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. Revista internacional nueva generación organizacional*.

México. Extraído desde: <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/0234/51579/45684.pdf?sequence=2>.

Schein. E. (2010). *Cultura Organizacional*. Recuperado desde: [www.cba.gov.ar/wp.../10/Cultura-Organizacional-curso-de-gesti3n.ppt](http://www.cba.gov.ar/wp-content/uploads/2010/01/Cultura-Organizacional-curso-de-gesti3n.ppt)

ANEXOS

Anexo 1.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR “NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES” RÍMAC – 2014

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<u>PRINCIPAL</u> ¿Cómo se relaciona la cultura y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014?	<u>OBJETIVO GENERAL</u> Determinar la relación entre la cultura y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014	<u>HIPÓTESIS GENERAL</u> Existe relación significativa entre la cultura y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014	V1: CULTURA ORGANIZACIONAL Representaciones visibles Valores y creencias expuestas Supuestos compartidos	Tipo De Investigación : Básica Diseño De Investigación : No Experimental, Correlacional Transaccional Población: x docentes
<u>ESPECÍFICOS</u> ¿Cómo se relaciona las representaciones visibles y el compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014?	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u> Determinar la relación entre las representaciones visibles y el compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.	<u>SUB-HIPÓTESIS.</u> Existe una relación significativa entre las representaciones visibles y el compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014	V2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Compromiso afectivo Compromiso continuo compromiso normativo	Muestra x docentes Técnica Cuestionario Instrumento Encuesto
¿Cómo se relaciona los valores y creencias expuestas con el compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014?	Determinar la relación entre los valores y creencias expuestas con el compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.	Existe una relación significativa entre los valores y creencias expuestas y el compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014		
¿Cómo se relacionan los supuestos compartidos con el compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014?	Determinar la relacionan entre los supuestos compartidos y el compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014	Existe relación significativa entre los supuestos compartidos y el compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: La investigación es de tipo descriptivo correlacional, debido que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente se ha medido el grado de relación de las variables de estudio. Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis según Hernández, Fernández y Baptista (2010,p.80),</p> <p>DISEÑO: La investigación es de diseño no experimental, transversal; según Hernández, Fernández y Baptista (2010,p.149), no experimental porque no se realizan manipulación deliberada de las variables, y transversal, ya que su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación (Hernández et 2010,p.15)</p>	<p>POBLACIÓN: La población está conformada por 112 docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014:</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Probabilística e intencional</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 92 docentes de la Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014:</p>	<p>Variable 1: Cultura organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario tipo Likert Autor: TIMOTEO SEGUNDINO AGUIRRE ESPIRITU Año: 2014 Monitoreo: Ámbito de Aplicación : Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes”</p> <p>Forma de Administración: Individual</p> <p>Variable 2: Compromiso organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario tipo Likert Autor: TIMOTEO SEGUNDINO AGUIRRE ESPIRITU Año: 2014 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Institución Educativa Particular “Nuestra Señora de las Mercedes”</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se utilizará el software MICROSOFT EXCEL para la elaboración de tablas y figuras estadística en la presentación de los resultados por dimensiones</p> <p>INFERENCIAL: Se realizará el análisis e interpretación de los resultados acorde con los objetivos de la investigación</p> <p>DE PRUEBA: Se utilizará el software estadístico SPSS en su versión 19, y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Rho de Spearman , por medio de la cual se realizará la contratación de la hipótesis y determinar conclusiones.</p>

Anexo 2

Tabla 1

Operacionalización de la variable cultura organizacional.

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos	
Representaciones visibles	Identidad			Adecuado	(34 -45)
	Participación	1,2,3,4,5,		Aceptable	(22 – 33)
	Ritos y creencias	6,7,8,9		Inadecuado	(9 – 21)
Valores y creencias expuestas	Visión Misión Objetivos	10,11,12,	Siempre (5)	Adecuado	(31 -40)
		13,14,15,	Casi siempre (4)	Aceptable	(20 – 30)
		16,17	A Veces (3)	Inadecuado	(8 – 19)
			Casi Nunca (2)		
Supuestos compartidos	Principios Actividades conjuntas	18,19,20,	Nunca (1)	Adecuado	(34 -45)
		21,22,23,		Aceptable	(22 – 33)
		24,25, 26		Inadecuado	(9 – 21)
Cultura organizacional		26	Siempre (5)	Adecuado	(97 -130)
			Casi siempre (4)	Aceptable	(62 – 96)
			A Veces (3)	Inadecuado	(26 – 61)
			Casi Nunca (2)		
			Nunca (1)		

Fuente: Elaborado por el autor

Tabla 2

Operacionalización de la variable compromiso organizacional.

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos	
Compromiso afectivo	Familiaridad	1,2,3,4,		Comprometido	(56 -75)
	Deseo de permanencia	5,6,7,8,		Poco Comprometido	(36 -55)
	Empatía	9,10,11,		No Comprometido	(15 -35)
	institucional	12,13, 14, 15			
Compromiso continuo	Ventajas que brinda la institución	16,17,18		Comprometido	(38 -50)
		,19,20,		Poco Comprometido	(25 – 37)
		21,22,23	Siempre (5)	No Comprometido	(10– 24)
	Sentido de pertenencia Gratitud	,24, 25	Casi siempre (4)		
			A Veces (3)		
Compromiso normativo	Respeto por las normas Compromiso con los demás		Casi Nunca (2)		
			Nunca (1)	Comprometido	(34 -45)
		26,27, 28,29,		Poco Comprometido	(22 – 33)
		30,31, 32,33, 34		No comprometido	(9 – 21)
Compromiso organizacional		34		Comprometido	(126 -170)
				Poco Comprometido	(81 – 125)
				No Comprometido	(34 – 80)

Fuente: Elaborado por el autor

Anexo 3

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO

Querido estudiante, con este cuestionario pretendemos obtener información acerca de la Cultura Organizacional. Responde todas las preguntas con mucha sinceridad, marcando con una "X". Recuerda que las preguntas se responden una sola vez.

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA
S	Siempre
CS	Casi siempre
AV	A veces
CN	Casi nunca
N	Nunca

COMPETENCIAS DE AREA						
	Dimensión 1: REPRESENTACIONES VISIBLES	S	CS	AV	CN	N
1	El logotipo de la institución es un símbolo con el cual me identifico.					
2	El lema institucional es un símbolo que representa a los que laboran en ella.					
3	El uniforme escolar es un símbolo institucional con el cual me identifico.					
4	Los héroes o santos nacionales que representan son festejados en las fechas cívicas.					
5	Me identifico con el himno de la institución.					
6	La celebración del aniversario institucional tiene características que nos identifican como institución.					
7	Participo de las actividades institucionales porque me identifico con ellas.					
8	Las manifestaciones de ritos y creencias son respetadas por los demás.					

9	Los ritos y creencias de nuestra institución nos diferencian de las otras.					
	Dimensión 2: VALORES Y CREENCIAS EXPUESTAS	S	CS	AV	CN	N
10	La visión institucional está acorde con los tiempos modernos.					
11	Asumo la visión como meta institucional.					
12	Compartimos una visión común acerca de cómo será la institución en el futuro.					
13	La misión institucional es coherente con la visión institucional.					
14	La misión institucional permite direccionar las actividades significativas.					
15	Los objetivos institucionales, responden a la misión y visión institucional.					
16	Los objetivos estratégicos son compartidos.					
17	Conseguir los objetivos institucionales garantiza el logro de los aprendizajes.					
	Dimensión 3: SUPUESTOS COMPARTIDOS	S	CS	AV	CN	N
18	Los principios éticos orientan el que hacer de la institución.					
19	Los valores institucionales nos ayudan al logro de nuestros objetivos.					
20	Las actividades institucionales se rigen por los principios de esta.					
21	Las acciones la desarrollamos en forma conjunta.					
22	Hay un acudo institucional para el desarrollo de las actividades.					
23	Nuestras opiniones y pensamientos están dirigidos al logro de metas y objetivos.					
24	Las discrepancias de ideas no detienen nuestro interés por la institución.					
25	Trabajo en forma grupal con la intención de sacar adelante la institución.					
26	Actuamos en forma conjunta para lograr las metas y objetivos institucionales.					

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO

Querido estudiante, con este cuestionario pretendemos obtener información sobre Compromiso Organizacional. Responde todas las preguntas con mucha sinceridad, marcando con una "X". Recuerda que las preguntas se responden una sola vez.

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA
S	Siempre
CS	Casi siempre
AV	A veces
CN	Casi nunca
N	Nunca

FORMACIÓN TÉCNICA						
	Dimensión 1: COMPROMISO AFECTIVO	S	CS	AV	CN	N
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución					
2	En esta institución me siento como en familia.					
3	Siento de verdad que cualquier problema de esta institución, es también mi problema.					
4	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución en estos momentos.					
5	Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.					
6	Me siento de verdad emocionalmente unido(a) a esta institución					
7	Realmente siento como si los problemas de la institución fueran míos.					
8	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.					
9	Realmente estoy contento de trabajar en esta institución.					
10	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación hacia esta					

	institución					
11	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles					
12	No me siento ligado emocionalmente a mi institución					
13	No me siento integrado plenamente en mi institución.					
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución ahora					
15	Esta institución significa personalmente mucho para mí.					
	Dimensión 3: COMPROMISO CONTINUO	S	CS	AV	CN	N
16	Hoy permanecer en esta institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					
17	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar esta institución por todos los beneficios que perdería.					
18	Uno de los inconvenientes de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro mejor.					
19	Si continúo en esta institución es porque en otro no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
20	Sería muy duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera					
21	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi institución					
22	Creo que hay pocas opciones de un lugar de trabajo mejor como para considerar el dejar esta institución.					
23	Si a final de año tomara la decisión de dejar esta institución, serían muchas las ventajas laborales que perdería.					
24	En la actualidad permanezco en esta institución principalmente por necesidad.					
25	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado trabajar en otro sitio					
	DIMENSIÓN : COMPROMISO NORMATIVO	S	CS	AV	CN	N
26	Me siento muy a gusto en esta institución					

27	Siento que le debo mucho a esta institución.					
28	Creo que no podría dejar esta institución porque siento que tengo una obligación con las personas de aquí					
29	Los problemas de la institución los asumo como míos					
30	Esta institución merece mi lealtad					
31	Realmente esta institución se merece mi lealtad.					
32	Creo que es mi deber seguir trabajando en esta institución					
33	Me sentiría culpable si a fin de año dejara esta institución					
34	No abandonaría mi institución en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					

Base de datos fiabilidad

	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2
2	5	4	5	2	3	1	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4
3	5	5	5	3	1	3	5	2	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3
4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
5	1	4	4	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3
6	2	4	4	3	1	1	1	4	1	1	2	1	1	3	2	3	1	1	3	4	4	2	3	2	2	3
7	5	3	5	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3
8	5	4	5	1	3	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	4	4
9	5	5	5	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
10	3	2	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
11	1	4	4	4	3	3	4	3	2	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	2	4	2	3	2	3	3
12	2	4	4	3	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	4	4	2	3	2	2	3
13	5	3	5	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	4	2	3	3
14	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
15	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
16	5	4	5	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
17	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
18	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3
19	2	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
20	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	1	4	3	3	4	5	5	5
21	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
22	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4
23	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2	2	4	2	2	3
24	5	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4
25	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	4	5	3	4	5	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	5	3	5	3
27	5	4	5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	3
28	4	4	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	5	2	3	4	3	4	4

29	5	4	5	4	2	4	5	2	2	2	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4
30	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4

	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	ITEM 31	ITEM 32	ITEM 33	ITEM 34	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5		
2	4	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	2	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	2	2	5	5	5	2	3	1	1	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	4	4	3	4	5	4	3	3	2	4	5	4	5
6	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	1	3	2	3	1	1	3	4	1	3	1	2	2	3	3	2	1	1	1	5	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	5	4	3	2	2	3	5	5	5	
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	2	4	4	4	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	5	5	5	
10	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1	1	3	1	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	4	4	
13	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	
14	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	5	5	5
16	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
17	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5
19	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
20	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	1	3	3	3	3	2	5	5	5	4	4	1	1	4	4	4	4
21	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	2	2	2	3	3	3	3
22	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3
23	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	5	4	4
24	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4
25	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	4	1	3	1	4	3	1	5	1	4	1	3	1	1	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
29	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	3	3	4	5	3	4	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5

[illegible]

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

V1: CULTURA ORGANIZCIONAL

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	26

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
item1	92,93	153,030	,669	,930
item2	93,00	166,966	,473	,932
item3	92,43	165,289	,587	,931
item4	92,67	162,230	,716	,929
item5	92,43	161,978	,720	,929
item6	92,33	162,575	,822	,928
item7	93,23	156,806	,691	,929
item8	93,23	163,426	,475	,933
item9	92,87	165,430	,558	,931
item10	92,93	166,340	,490	,932
item11	92,90	168,852	,583	,931
item12	92,37	164,516	,520	,932
item13	92,80	166,441	,574	,931
item14	92,87	162,257	,615	,930
item15	92,80	166,166	,513	,932
item16	93,27	164,409	,653	,930
item17	93,47	167,568	,510	,932
item18	93,33	160,368	,647	,930
item19	92,63	163,344	,550	,931
item20	93,37	168,171	,398	,933
item21	93,40	173,766	,170	,935
item22	93,67	167,126	,535	,931
item23	93,07	163,099	,697	,929
item24	93,77	163,426	,569	,931
item25	93,23	162,668	,626	,930
item26	93,33	163,954	,738	,929

Variable 2: compromiso organizacional

Alfa de Cronbach		N de elementos		
,971		34		
Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala	Varianza de la	Correlación	Alfa de Cronbach si
	si se elimina el	escala si se elimina	elemento-total	se elimina el
	elemento	el elemento	corregida	elemento
item1	139,37	408,033	,619	,971
item2	139,67	406,506	,608	,971
item3	139,40	410,524	,577	,971
item4	139,37	408,378	,669	,970
item5	139,43	410,461	,528	,971
item6	139,40	402,110	,737	,970
item7	139,37	401,482	,756	,970
item8	139,33	398,782	,850	,970
item9	139,47	401,568	,766	,970
item10	139,43	398,875	,802	,970
item11	139,43	399,564	,779	,970
item12	139,37	395,413	,818	,970
item13	139,37	395,413	,780	,970
item14	139,47	400,464	,711	,970
item15	140,13	395,223	,604	,971
item16	139,67	400,920	,713	,970
item17	139,77	384,944	,845	,969
item18	140,07	403,030	,400	,973
item19	140,07	387,513	,791	,970
item20	140,03	389,895	,845	,969
item21	139,93	398,064	,632	,971
item22	139,97	400,930	,652	,970
item23	139,90	398,024	,643	,971
item24	139,80	401,338	,525	,971
item25	139,73	396,616	,726	,970
item26	139,60	398,041	,706	,970
item27	139,47	401,085	,783	,970
item28	139,40	403,352	,650	,970
item29	139,67	400,782	,763	,970
item30	139,47	402,464	,791	,970
item31	139,57	399,357	,770	,970
item32	139,30	403,941	,784	,970
item33	139,53	394,533	,828	,970
item34	139,57	399,357	,770	,970

Anexo 5:

Base de datos de la variable cultura organizacional

	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2
2	5	4	5	2	3	1	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4
3	5	5	5	3	1	3	5	2	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3
4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
5	1	4	4	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3
6	2	4	4	3	1	1	1	4	1	1	2	1	1	3	2	3	1	1	3	4	4	2	3	2	2	3
7	5	3	5	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3
8	5	4	5	1	3	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	4	4
9	5	5	5	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
10	3	2	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
11	1	4	4	4	3	3	4	3	2	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	2	4	2	3	2	3	3
12	2	4	4	3	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	4	4	2	3	2	2	3
13	5	3	5	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	4	2	3	3
14	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
15	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
16	5	4	5	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
17	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
18	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3
19	2	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
20	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	1	4	3	3	4	5	5	5
21	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
22	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4
23	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2	2	4	2	2	3
24	5	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4
25	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	4	5	3	4	5	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	5	3	5	3

27	5	4	5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	3
28	4	4	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	5	2	3	4	3	4	4
29	5	4	5	4	2	4	5	2	2	2	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	3	4	5	5	4
30	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4
31	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4
32	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	1	4	3	2	4	4	4	3	1
33	5	5	5	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	1	5
34	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	5	3	3	3	4	3	3
35	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
36	5	4	5	2	1	1	2	1	2	1	5	3	3	3	5	3	5	5	4	2	2	3	3	3	4
37	5	5	5	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4
39	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	5	5	5	4	5	5
40	5	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	5
41	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	2	4	1	2	3	3	4	4	3	3	5	4
42	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4
43	5	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4
44	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	2	3	2	3	1	3	3	3	5	4	5	5	4	3	3	3	2	1	2	2	3	3
47	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	2	3	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
49	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3
50	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
51	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4
52	5	3	5	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5
53	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
54	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4
55	5	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5
56	4	4	4	1	3	2	3	3	2	5	2	3	3	4	5	1	3	1	5	4	4	3	5	5	5
57	5	5	5	2	3	3	3	2	2	4	1	2	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5
58	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5

59	5	4	5	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4
60	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5
61	3	3	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3
62	2	4	5	3	3	4	2	3	5	4	4	5	5	3	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3
63	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	3	3	4	5	5	5
64	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
65	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
66	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	2	4	2	2	3
67	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
68	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3
70	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
71	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5	5	2	3	4	3	4	4
72	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	3	3	4	5	5	5	4
73	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4
74	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4
75	4	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	2	2	2	4	4	4	3	3	1
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	1	5	5
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3
78	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5
79	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	4
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5
81	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
83	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4
86	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
87	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	2	2	1	2	2	3	3	3
90	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	2	1	1	2	3	3	3	2	3	2	4

91	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
92	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3

Base de datos de la variable compromiso organizacional

	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M	ITE M
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5		
2	4	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	2		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	2	2	5	5	5	2	3	1	1	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	33	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	4	4	3	4	5	4	3	3	2	4	5	4	5	
6	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	1	3	2	3	1	1	3	4	1	3	1	2	2	3	3	2	1	1	1	5	4	4	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	5	4	3	2	2	3	5	5	5	
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	2	4	4	4	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	5	5	5	
10	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	1	1	3	1	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	4	4	4	
13	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	
14	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	5	5	5	
16	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	
17	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	
19	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	
20	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	1	3	3	3	3	2	5	5	5	4	4	1	1	4	4	4	
21	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	2	2	2	3	3	3	
22	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	
23	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	5	4	4	
24	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	
25	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	3	4	1	3	1	4	3	1	5	1	4	1	3	1	1	5	5	5	5	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	3	5	3	5	5	5	5	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	

29	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	3	3	4	5	3	4	5	5	4	2	5	4	5	5	5
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4
31	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	5	5	2	1	2
32	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	1	4	3	4	4	4	3	4	4	5	2	3	1	3	3	5	4	3
33	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	2	3	3	3	5	5	3
34	3	2	3	4	5	4	3	5	3	3	3	4	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	3	5
35	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2
36	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	3	5	3	5	5	4	2	2	2	2	2	4	1	4	1	2	2	2	4	2	2
37	5	3	5	5	4	5	4	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	5	4	3
38	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3
39	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3
40	3	2	3	4	5	4	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3	5
41	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	2	4	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	5	4	4	2	2
42	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	2	2
43	5	3	5	5	4	5	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
44	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
45	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	3
46	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	3	1	1	5	3	3
47	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
48	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	2	4	5	3	3	4	2	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	3
50	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
51	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	5	4	4
52	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5
53	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
54	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
55	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	5	5	5	3	3
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	1	3	1	5	5	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	5	5	5	5
57	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	2	3	3	4	4	3	3	5	5	3	1	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4
58	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
59	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	1	1	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	5	4	4
60	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4

61	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
62	4	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	1	2	2	2	4	4	4	3	3	1	4	3	4	4	4	2	2	2	
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
65	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
66	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
68	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
70	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	
71	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3	2	2	2	1	2
72	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	
73	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3
74	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	5	4	3	5
75	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2
76	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	2
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3
80	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	4	5	4	3	5	
81	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	2	2
82	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2
83	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	2	4	4	5	3	5	5	4	5	4	3	
84	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	
85	3	2	3	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	
86	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	2	3	2	3	3	5	4	5	4	5	5	3	3	
87	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	2	2	3	5	4	4	5	5	4	4	5	
88	5	3	5	5	4	5	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	5	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
89	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	2	4	4	2	4	5	3	3	4	2	3	
90	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	
91	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	5	4	5	5	5	5	4	4
92	5	3	5	5	4	5	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	5	3	3	3	4	2	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: COMPROMISO AFECTIVO							
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución	✓		✓		✓		
2	En esta institución me siento como en familia.	✓		✓		✓		
3	Siento de verdad que cualquier problema de esta institución, es también mi problema.	✓		✓		✓		
4	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución en estos momentos.	✓		✓		✓		
5	Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora.	✓		✓		✓		
6	Me siento de verdad emocionalmente unido(a) a esta institución	✓		✓		✓		
7	Realmente siento como si los problemas de la institución fueran míos.	✓		✓		✓		
8	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	✓		✓		✓		
9	Realmente estoy contento de trabajar en esta institución.	✓		✓		✓		
10	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación hacia esta institución	✓		✓		✓		
11	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles	✓		✓		✓		
12	No me siento ligado emocionalmente a mi institución	✓		✓		✓		
13	No me siento integrado plenamente en mi institución.	✓		✓		✓		
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución ahora	✓		✓		✓		
15	Esta institución significa personalmente mucho para mí.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: COMPROMISO CONTINUO	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Hoy permanecer en esta institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	✓		✓		✓		
17	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar esta institución por todos los beneficios que perdería.	✓		✓		✓		
18	Uno de los inconvenientes de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro mejor.	✓		✓		✓		
19	Si continuó en esta institución es porque en otro no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Meliska, R. Vega Guevara DNI: 28284526

Especialidad del validador: Metodólogo

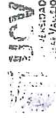
15 de 01 del 2015

- 1.- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2.- Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3.- Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad



Mag. Meliska Vega Guevara
CATEDRÁTICA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: REPRESENTACIONES VISIBLES							
1	El logotipo de la institución es un símbolo con el cual me identifico.	✓		✓		✓		
2	El lema institucional es un símbolo que representa a los que laboran en ella.	✓		✓		✓		
3	El uniforme escolar es un símbolo institucional con el cual me identifico.	✓		✓		✓		
4	Los héroes o santos nacionales que representan son festejados en las fechas cívicas.	✓		✓		✓		
5	Me identifico con el himno de la institución.	✓		✓		✓		
6	La celebración del aniversario institucional tiene características que nos identifican como institución.	✓		✓		✓		
7	Participo de las actividades institucionales porque me identifico con ellas.	✓		✓		✓		
8	Las manifestaciones de ritos y creencias son respetadas por los demás.	✓		✓		✓		
9	Los ritos y creencias de nuestra institución nos diferencian de las otras.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: VALORES Y CREENCIAS EXPUESTAS	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La visión institucional está acorde con los tiempos modernos.	✓		✓		✓		
11	Asumo la visión como meta institucional.	✓		✓		✓		
12	Compartimos una visión común acerca de cómo será la institución en el futuro.	✓		✓		✓		
13	La misión institucional es coherente con la visión institucional.	✓		✓		✓		
14	La misión institucional permite direccionar las actividades significativas.	✓		✓		✓		
15	Los objetivos institucionales, responden a la misión y visión institucional.	✓		✓		✓		
16	Los objetivos estratégicos son compartidos.	✓		✓		✓		
17	Conseguir los objetivos institucionales garantiza el logro de los aprendizajes.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: SUPUESTOS COMPARTIDOS	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Los principios éticos orientan el que hacer de la institución.	✓		✓		✓		
19	Los valores institucionales nos ayudan al logro de nuestros objetivos.	✓		✓		✓		
20	Las actividades institucionales se rigen por los principios de esta.	✓		✓		✓		
21	Las acciones la desarrollamos en forma conjunta.	✓		✓		✓		
22	Hay un acudo institucional para el desarrollo de las actividades.	✓		✓		✓		
23	Nuestras opiniones y pensamientos están dirigidos al logro de metas y objetivos.	✓		✓		✓		
24	Las discrepancias de ideas no detienen nuestro interés por la institución.	✓		✓		✓		
25	Trabajo en forma grupal con la intención de sacar adelante la institución.	✓		✓		✓		
26	Actuamos en forma conjunta para lograr las metas y objetivos institucionales.	✓		✓		✓		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] No aplicable [☐]

Aplicable después de corregir [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Miluska R. Vega Guerrero DNI: 28284526

Especialidad del validador:

15 de 01 del 2015

- 1.- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2.- Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3.- Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Julia

Firma del Experto Informante.

Especialidad



ESCUELA DE
POSGRADO

Mag. Miluska Vega Guerrero
CATEDRÁTICA